

協同労働の現場から

千原 崇史（労協センター事業団 京都・尼崎事業所）

編集部より、協同労働の現場よりというタイトルで原稿をといわれ、どうしてたいしたことも出来ていない小生にくるのか？理解に苦しむと所だが、折角依頼がきたのだから、思う所を徒然書くことにする。労協で働いて10年を経過した。労協での職歴は以下の通りである。

1993年4月神奈川ブロックで研修配属(T病院・K病院・相模原Hで清掃をしていた。)

同年11月関西ブロックN病院に移動、清掃業務に従事。

1994年3月奈良のY病院清掃を獲得したので、立上責任者として赴任。3年半の間清掃に明け暮れていた。

1997年11月S病院清掃で所長として赴任、労協センター事業団始まって以来の分割発注となった現場で、何時全面解除となり全員が失業するか分からない状況であった。

このころは、未だ労協ブランドによる清掃改革が組織的に取り組みをされておらず、事業所単独で試行錯誤するしかない状況であったといえよう。

後に清掃改革の原則と基準で纏められることになるが、現場組合員は協同労働の意思と能力を有するとある。他にもよい仕事をするところある。至極当然の事であるが、以外とこれが困難である。一部の悪質な現場ボスが支配したり、よい仕事ができないなど社会人とし

てのマナーが問われていた。仕事を継続させるため又目立たないが真っ当に誠実により仕事する組合員のためにも現場改革がまったなしであった。

改善見込みのない組合員には最終的には身を引いて頂いた。

ふと[ICA原則の価値の中に、正直・公開・社会的責任・他者への配慮という倫理的価値を信条とする]を目にした。ごく普通のことをなんでわざわざICA原則に入っているのが不思議であった。小生の狭い経験から何となくわかるような気がする。

2001年4月京都事業所赴任；K病院清掃で立上を経験。よい仕事など病院との信頼関係の構築の中で他業種にも拡大。医事当直にも着手する。

現在、尼崎事業所所長も兼任している。ここで学んだことは業種別縦割りの弊害の克服である。よく縦割り行政とかいわれるが協同組合陣営でもその兆候があるようだし、現場サイドでもその弊害が見られる。尼崎に来たとき、設備管理・医事当直・清掃などを請け負っていた。提携先から診療所のデイの送迎業務や在宅総合支援センターの送迎・往診・食事盛付の仕事依頼があり、現在その仕事をしている。この時、オーナーの要望を聞き見積もり作業をし、提案をして又持ち帰る作業を繰り返した。全組合員でできたわけではないが、責任者を中心にして中心となる組合員

で話し合いを積み重ねて見積もり作業をしたことが大きかった。今では、設備管理・送迎の垣根を越えて仕事をまわしている。設備管理者が送迎の仕事をするのは特筆されてよいだろう。とかく、設備技術者は技術専門家に特化して埋没しがちである。責任者が中心となり、何事にも要望に応えるためにチャレンジ精神で貫徹したことがよかった。労協新聞の大内先生の講演で、福澤諭吉の自伝に触れた件がある。本人が一番得意としたのは、「ひじ多能」だといっている。

尼崎事業所の組合員を見ていると、労協も多数の「ひじ多能」組合員を養成しないといけないだろうと考えているこの頃である。

協同集会報告集 発売中



協同集会(九州・千葉)の報告集ができました。すでに会員の皆さんにはお届けしていますが、さらにご希望の方は下記までご連絡下さい。

協同総合研究所

〒114-0032 東京都北区中十条2-11-6

tel03-5963-5355 fax03-5963-5366

e-mail kyodoken@jicr.org

1部1000円で販売いたします。